

V. PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, kesimpulan yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Bentuk model akhir yang didapat, yaitu:

$$\eta_1 = 0,506 \xi_1 + 0,353 \xi_2 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = 0,287 \eta_1 + 0,363 \xi_1 + 0,308 \xi_2 + \zeta_2$$

Model η_1 dapat diinterpretasikan bahwa nilai koefisien jalur pada pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja secara berturut-turut sebesar 0,506 dan 0,353. Nilai koefisien tersebut bernilai positif sehingga dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya kompetensi dan disiplin kerja seorang pegawai maka semakin meningkat pula motivasi kerja seorang pegawai tersebut. Model η_2 dapat diinterpretasikan bahwa nilai koefisien jalur pada pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara berturut-turut sebesar 0,287, 0,363, dan 0,308. Nilai koefisien tersebut bernilai positif sehingga dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya motivasi kerja, kompetensi, dan disiplin kerja seorang pegawai maka semakin meningkat pula kinerja pegawainya.

2. Variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja di Bank 9 Jambi. Motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan disiplin kerja sebesar 65,7% dan sisanya 34,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.
3. Variabel kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Bank 9 Jambi, yang berarti bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi kerja dapat meningkatkan hasil kinerja pegawai di Bank 9 Jambi. Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 72,1% dan sisanya 27,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.
4. Variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel motivasi kerja.

1.2 Saran

Penulis menyarankan untuk peneliti selanjutnya dapat menguji ulang model penelitian ini dengan menambah jumlah responden sehingga sifat pengaruh akan lebih kuat dan dapat pula menambah variabel-variabel baru yang masih mempengaruhi variabel kinerja pegawai.